



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión municipal y reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate
2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Myrea Noemy Alarcón Pérez (ORCID: 0000-0002-3901-0084)

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira (ORCID: 0000-0003-3542-9117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Ciencias Administrativas

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres, hermanos y mi abuelita que me dan la confianza y los ánimos se seguir estudiando con el apoyo moral y económico.

Agradecimiento

A Dios por la oportunidad que me día a día, el cual aprendo, a mis asesores de tesis y a mis padres y mi familia, pues el poder terminar la maestría es una oportunidad, es por ello el esfuerzo tanto de ellos como el mío.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Myrea Noemy Alarcón Pérez, estudiante de la Escuela de Posgrado del programa Maestría de Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo. Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado **“Gestión Municipal y reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate 2019”** en treinta y tres Folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima.09 de Agosto del 2019.



MYREA NOEMY ALARCÓN PÉREZ
D.N.I N° 70051154

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	Iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1 Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de variables	15
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
2.5. Procedimientos	16
2.6. Método de análisis de datos	17
2.7 Aspectos éticos	18
III. Resultados	19
IV. Discusión	21
V. Conclusiones	24
VI. Recomendaciones	25
REFERENCIAS	26
Anexo 1: Matriz de consistencia	32
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	35
Anexo 3: certificación de validación de instrumento	35
Anexo 4: Base de datos y prueba de fiabilidad	35

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable 1: Gestión Municipal	39
Tabla 2.	Operacionalización de la variable 2: Reclutamiento de personal	40
Tabla 3.	Población y muestra de estudio	36
Tabla 4.	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento gestión municipal	37
Tabla 5.	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de reclutamiento de personal	38
Tabla 6.	Niveles de confiabilidad	19
Tabla 7.	Estadísticos de fiabilidad de la prueba piloto variable gestión Municipal	39
Tabla 8.	Estadísticos de fiabilidad de la prueba piloto: variable reclutamiento de personal	40
Tabla 9.	Niveles de percepción de gestión municipal	39
Tabla 10.	Niveles de percepción de reclutamiento de personal	40

Resumen

La Municipalidad de Ate es una entidad que tiene autonomía económica y política de acuerdo a la Gestión pública es importante para la sociedad y de acuerdo a ello como se establecen políticas públicas, administrativas, económicas y ejecución de funciones estableciendo metas y objetivos a corto y mediano plazo por el periodo a cargo que se determina la ejecución de proyectos y obras por que el gobierno toma las decisiones importantes y transversales para el futuro de un determinada sociedad por ello se debe contratar a especialistas que cumplan dicho propósito, mediante reclutamiento de personal se debe aplicar métodos que se adecuen a la sociedad y a la tecnología del internet mediante la transparencia de información y ética de los funcionarios públicos que el pueblo les brinda la confianza para que administre el Municipio.

Palabras claves: políticas, reclutamiento, Gestión, administración.

Abstract

The Municipality of ATE is an entity that has economic and political autonomy in accordance with public management, important for society and the agreement. The load can be determined the government make important and cross cutting decisions for the future of a company for it is due to a specialist that purpose is fulfilled, by recruiting staff you should apply methods that it adapts to society and internet technology through the transparency of information and the ethics of public services that are based on trust for the Municipality's administrator.

Keywords: policies, recruitment, management, administration.

I. Introducción

La gestión municipal está encargada de planificar dirigir y controlar la inversión pública ya que cumple funciones establecidas en su reglamento de ley orgánica de municipalidades, busca un adecuado manejo de funciones así como también las municipalidades están vinculadas por el territorio, emanadas y cada administración es autónoma y descentralizada, cuya administración municipal es ejercida por los concejos municipales y la alcaldía por lo que tienen autonomía económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Por ello la Municipalidad es la encargada de velar de la gestión y el manejo de las municipalidades estén en base a resultados ya que recae en la población los proyectos que manejan en dicha entidad.

Actualmente dentro de las instituciones públicas, nos encontramos en diferentes situaciones de las cuales cada entidad pública selecciona el personal para una determinada área y puesto de trabajo que no se ajusta al perfil que se requiere para poder contribuir con la entidad y el estado, puesto que el servicio prestado es remunerativo, por consiguiente el desempeño debe ajustarse a lo requerido, por ello corresponde la parte organizacional y estructural del estado, el cual cuenta con un régimen especial.

El consejo de coordinación interinstitucional el cual tiene la función de controlar, supervisar y coordinar con todos los órganos que componen recursos Humanos y solucionar los problemas administrativos que se presenten en el desempeño de la gestión. Por ello la administración debe requerir con el tiempo actualizarse y pedir perfiles que se ajusten a la realidad. En consecuencia el personal seleccionado debe estar acorde al puesto y cumplir el perfil, por lo que estas convocatorias son diseñados para que cumplan un perfil y que sea transparente para que la población se encuentre satisfecha con el desempeño laboral realizado y es por ello elegir una persona adecuada al cargo que cuente con una actitud proactiva, donde se vea reflejada su profesión y/o experiencias, dependiendo el cargo a desempeñarse, donde pueda darse la eficiencia y eficacia de las personas elegidas para el cargo correspondiente.

Con un adecuado reclutamiento y selección de personal se usa las siguientes herramientas, como: evaluación curricular, exámenes, verificación de antecedentes y estudios para identificar a los candidatos viables, entrevistas.

El reclutamiento tiene dos etapas el reclutamiento y la selección de personal el cual se tiene que elegir a las personas adecuadas para el determinado puesto. (Chiavenato, 1999). En tanto según Gómez (2017) y Valdez (2013), nos refiere que la administración pública interviene en distintos niveles de gobierno, en tanto no es posible alcanzar un desarrollo

sostenible sin que intervengan económicamente y una capacitación permanente los funcionarios públicos, así pues también se tiene que ejercer el poder de inspección y sanción a los funcionarios no que cumplen lo establecido con la normativa, en tanto los municipios son importantes para el desarrollo, porque no todos los gobiernos tienen una dirección que se vean reflejada mediante documentos y que los obliguen hacia donde se direccionan como entidad pública, además se requiere un avance a medida que pasa los meses y los años para evaluar el plan y el cumplimiento de ello, pensar el desarrollo estratégico con una norma clara y precisa y así incentivar la participación de los ciudadanos para que puedan aportar planes de desarrollo que contengan una metodología estratégica.

Por ello Castro, Gómez y Zamora (2017) nos señala sobre la eliminación de desigualdades económicas y sociales, que impiden a amplias capas de población acceder a los conocimientos científicos y se adecuan a sus propias necesidades culturales, es condición para ampliar el acceso a la vida y la participación de ella, por ello se debe entender que el rol que cumplen la gestión administrativa representado por el estado, es eminentemente político, el cual debe entremeterse en la esfera cultural como la planificación de la actividad cultural, y su financiamiento. Con un plan de Nación, visión país, puesto que se enmarque en compromisos para ello impulsar el desarrollo.

Así mismo la potestad sancionadora de la administración es un órgano punitiva, en efecto vinculadas con la satisfacción oportuna y eficaz de necesidades públicas y la protección del bien común de acuerdo a la constitución significa en los sistemas jurídicos lo cual el legislador establecer reglas claras de fondo y de procedimiento inspiradas en los principios garantizadas en un derecho, así la doctrina ha diferenciado argumentando las sanciones administrativas son de menor gravedad que las sanciones penales. En vista desde el derecho romano la complejidad y de la falta de homogeneidad en las fuentes, conociendo que existe todo un conjunto de normas y la existencia de un servicio público, vinculada con el funcionamiento de una comunidad organizada.

Por ello Cordero (2018); Lozano, Rivera (2016) y Hernández (2015). Se basa al principio de generalidad que todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos, y la gestión por mandato constitucional para que tipifique como hecho imponible el presupuesto configurador del tributo sobre la manifestación de capacidad económica. Por ello la mentalidad incumplidora de los latinoamericanos ha sido un tema de estudio puesto que existe una enorme brecha las normas escritas y las que se hace día a día, ello trasciende a fenómenos

como la evasión y la elusión ello deriva en un campo ético que permite articular los derechos y deberes, buscando encontrar un *modus vivendi* entre valores. Menciona si para llevar a cabo el desarrollo local debe estar interrelacionado con el desarrollo sostenible. El espacio local es un soporte de diferentes actividades que conlleva una personalidad. Puesto que los municipios es el orden de gobierno el cual comprende la población, el territorio, y su gobierno que emana de su propia comunidad el representante político y administrativo del mismo. El municipio no solo le corresponde la conservación y preservación de las comunidades sino la planificación estratégica de cada gobierno.

Por ello es importante concordar con Pozos (2014), Darmohraj (2007). Que las gestiones desde el punto de vista de la motricidad comienza desde la familia, y las acciones humanas, como el deporte, cultura, etc. Ahí es donde existe la necesidad de gestionar diversos aspectos de la vida cotidiana para así gestionar la vida de otros seres humanos.

De modo que Rabell (2011), Gorbán (2008); Martínez, Fernández (2004). La gestión es un construccionismo social, se presenta como una perspectiva interesante, debido a que cuestiona innumerables ideas básicas que tenemos acerca de quiénes somos, de nuestra vida, de nuestra ética y nuestras instituciones gubernamentales. Por ello funciona como un organismo descentralizado del estados, municipios constituyen un servicio público y como formar parte del estado y el gestiona miento de los años de mandato. Se puede afirmar que el servicio público, las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Por ello el gobierno local debe mejorar las condiciones para un desarrollo productivo en un ámbito privado así saber que herramientas de gestión y negociación donde se determine el actor dinámico con eficiencia y capacidad de responder a los cambios que suscita frente a las diferentes problemáticas.

En base a la tecnología va en avance, con nuevos planteamientos en cuanto deriva de la gestión local, está inmerso la globalización, con un rediseño de las políticas y de los gobiernos en relación a las empresas y a la competitividad con otros organismos. La gestión esta inmiscuido en diversos aspectos como las políticas aplicables de acuerdo a la organización y control del transporte, económico y educativo. Puesto que los recursos y adquisición de productos de acuerdo a las dificultades económicas de los estudiantes, al paso del tiempo va mejorando la administración pública del estado y los impactos que se genera.

Dicho de otro modo por Casalis (2010), Díaz, Didonet y Baltazar (2008); Yardin, Demonte (2005). La responsabilidad social es una ética de la coherencia. Las organizaciones deben gestionar y desarrollar múltiples actividades en diferentes ámbitos y dimensiones, por ello se puede observar que existen políticas y prácticas laborales, que el clima interno impacta sobre todos sus trabajadores y que influyen en su nivel de satisfacción como seres humanos, y el rendimientos que tienen los trabajadores en calidad de los productos o de servicios a partir de la elaboración y es así que la organización que genere expectativas tanto sociales, culturales y ambiental, y esta organización tenga una capacidad de impacto y responsabilidad.

Para poder transformar una institución debe generar un clima apropiado y una organización motivadora para una adecuada organización y así satisfacer necesidades sociales teniendo una visión a corto y largo plazo en cual tienen como objetivo la mejora de toma de decisiones entre las cuales la eficiencia y la prestación que se brinda como los servicios públicos, como contratos, concesiones, el rendimiento del personal, las actividades que se realizan. En tanto la eco- eficiencia, busca la necesidad de informar y una correcta toma de decisiones, por ello evaluaremos la responsabilidad de gestionar los impactos en tanto ecológicos, territoriales, lo cual la administración municipal es el organismo que genera impacto en el ciudadano puesto que cumple un rol social la gestión municipal donde contribuye al fortalecimiento y el desarrollo en la calidad de vida de los ciudadanos.

En base a Tapullima (2019), Chávez (2017); Carrasco y Chavaría (2016). Toda institución debe tener presente una organización de trabajo, donde se llevan a cabo tareas y funciones detalladas a desempeñar, con una gestión de rendimiento donde se planifica, estimula y evalúa el aporte de las personas que trabajan en la institución. En concordancia con las instituciones públicas no hay un esquema de acuerdo a sus objetivos, aunque estas organizaciones siempre sean visto jerárquicamente donde brindan sus servicios al usuario, donde no debería haber mucha burocracia en los gobiernos, que la articulación de las instituciones mejore y se dé un buen desempeño de las instituciones del estado.

Nos refiere a la importancia que tienen las municipalidades para mejorar la competencia y proponga un modelo donde pueda alcanzar los niveles de productividad que se vean reflejados en la atención al usuario, y no tanta burocracia.

Por lo tanto, destaca la organización interna y el presupuesto institucional que se da a cada institución pública y las competencias como es salud, educación, administración, entre otros el cual está dentro de estrategias de su plan de una gestión

municipal las cuales los funcionarios públicos proponen proyectos que deben estar destinados a la población con el presupuesto asignado.

Dicho de otro modo Cabezuela (2015), Gutiérrez (2012). Trata del ordenamiento municipal sobre el planeamiento urbanístico y cómo influye la participación ciudadana. En el proyecto se realizan una evaluación de la gestión de los gobiernos locales en tanto es importante la tecnología para la rendición de cuentas y estados de balance con ello actué de manera transparente con las administraciones públicas.

De modo similar Lemma (2017), Castillo, González, Puga (2011), Machado, Hilda; Suset; Miranda, Taymer; Cruz, Aida; Olivera, Yuseika; Milera, Milagros (2007). La gestión municipal, en algunos municipios la planificación en el desarrollo socioeconómico y como se desarrolla con los objetivos, donde debe lograrse un auto sustentación económica de sus recursos, y la adquisición de acuerdo a las dificultades económicas del estado, al paso del tiempo va mejorando la administración pública y los impactos que se genera.

En tanto en las municipalidades se establecen periodos de gobierno que marcan las gestiones, y se refleja las diferentes situaciones de manera de pensar. Nos referimos a los diferentes partidos que ingresan con sus trabajadores del mismo partido. Esto genera alguna continuación del anterior gobierno y discontinuidades vista desde el plano político Por lo tanto Castillo, González, Puga, Ghiglione, Vásquez (2011). La gestión de las organizaciones públicas, es importante el área del trabajo donde se desempeña el ser humano tal vez considerado como una máquina, por ello debe mejorar en toda institucional pública el clima laboral conjuntamente con la tecnología.

Mejor dicho García (2016), Farfán (2014). Con la demanda y la oferta de los procesos de reclutamiento de personal con la globalización, se apertura desde los procesos comerciales y producción, con el tiempo las empresas, corporaciones con la búsqueda de fuerzas de trabajo con ello generando empleo en el mercado laboral, por ello es inevitable la búsqueda de personas competitivas de los empleadores y sub empleadores, con esta era de la tecnología vistas con un gran apoyo o también sustituir las manos del hombre esto a partir de las nuevas necesidades que se requiere o a medida que los cambios económicos que se generan en un empresa.

A medida que el tiempo transcurre, hay competencias en mayor medida en la captación y atracción de nuevos talentos, además con la tecnología que va modificándose según el valor de las necesidades, el cual recae directamente en recursos humanos a fin de optimizar las funciones de cada talento humano con ello se da la admisión de personas,

aplicación de personas, en base a la orientación y desempeño, compensación de personas, considerando la remuneración y beneficios sociales, desarrollo de personas, interviene el entrenamiento, mantenimiento de personas, las condiciones necesarias se interpreta como la calidad de vida de las personas, evaluación de personas los datos de información del personal.

Para ello los fines del reclutamiento son necesidades presentes y futuras. Con la que se beneficia al obtener un trabajador en base a la evaluación curricular, evaluación de candidatos, entrevistas, exámenes psicológicos y de salud, valoración elección de candidatos.

El cual se comienza con la etapa inicial según Flores (2016), Martínez (2012); Contreras y Sánchez (2008). De un contrato de trabajo en el cual los individuos integrantes a una corporación con el objetivo principal de atraer nuevos potenciales a la organización en forma cualitativa y cuantitativa con una selección de personal por lo que son pasos a seguir, esto empieza desde una persona solicita un empleo y ello mediante el tiempo ha cambiado muy rápidamente, buscando los conocimientos obtenidos en una persona como las tendencias a valorar, mediante pruebas técnicas, medicas, físicas, información..

Mediante el reclutamiento es fase muy importante, por ello el objetivo primordial es captar el mayor número de candidatos que pretenden cubrir el puesto para poder desempeñar en el área del trabajo y realizar las tareas encomendadas, por ello el ser humano es un factor fundamental que mediante ello se manifiesta la calidad del servicio. Por otro lado Como se puede mejorar la propuestas del reclutamiento mediante criterios, con un campo descriptivo, con el fin de aumentar el talento humano, las cuales se deben ajustar a los paradigmas, puesto que el ser humano no es una cosa por el contrario debe valorizar el estudio de aspectos cognitivos del hombre enmarcándonos en la exteriorización de la sapiencias y el talento humano.

De la misma forma Díaz (2014), Restrepo (2008). Con el modelo de Iceberg, se domina en base al entrenamiento, habilidades, conocimientos, auto conceptos, rol social, rasgos de personalidad, motivos. Lo principal es reunir información acerca de una persona y sus actividades que realiza y la capacidad, pero vemos desde el Angulo de un jefe que supervisa si el trabajador se desempeña dentro de sus funciones, entonces el supervisor quien carga con el fracaso que no se ha cumplido de acuerdo al objetivo ni a una supervisión inteligente. La ejecución del capital humano, de acuerdo a competencias de saber con información, saber hacer, se detalla las técnicas para aplicar, saber ser en tanto de asumir responsabilidades

De otro modo Guzmán, Velásquez, Veintimilla (2017). El objetivo es saber que parámetros utilizan para poder seleccionar el personal adecuado para su organización, con los programas y entrenamiento, por ello consiste en atraer candidatos selectos de acuerdo a un perfil requerido para el puesto de trabajo con ello evaluar la lista de los postulantes y posteriormente una selección de personal, eficiente en tanto hay métodos para identificar un determinado potencial, con pruebas, de aptitud y motivación , como tal los requisitos es el conocimiento, habilidades y actitudes de cada persona.

Es un proceso el cual se debe atraer a personar y entre ellas seleccionar a candidatos adecuados al perfil que se busca según los puestos que existen en la convocatoria, con ello también se realiza publicaciones para que los procesos de selección sean publicados y vistos por los interesados.

Por consiguiente Bretones, Rodríguez (2008), vemos los tipos de reclutamiento, ya sea reclutamiento interno, el cual se dan a conocer el empleo en la propia entidad, y puedan trabajar en otro cargo trasladándose a diferente área de trabajo, considerando que tiene mayor conocimiento lo cual se dio en los tiempos de inducción y adaptación, así mejorando el clima laboral, viendo el esfuerzo de los empleados. También existe el reclutamiento externo, el cual busca candidatos, al cual esta destinadas en su mayoría a las personas desempleadas, la ventaja en la innovación y cambios, aunque lleva un tiempo de inducción y adaptación.

De esa manera Manco (2018) García, Gatica, Cruz (2016), Moreno (2015); Bolognesi (2014) La importancia del reclutamiento es una de las primeras fases de selección, por ello es importante y esencial que se apliquen técnicas, el cual cumplan el perfil solicitado y de ello encargarse de los procesos de selección, el cual el primer contacto entre el empleador y el trabajador es el comportamiento y dependiendo a las expectativas de la organización se dé la contratación el cual pase un filtro que la empresa diseña para el puesto a desempeñar.

En tanto los Recursos humanos informa la necesidad de contratar nuevo personal la cual la organización da opciones para las diferentes contrataciones, el cual se necesita la información detallada del puesto y la fecha que se debe cubrir, informando de manera detallada, y de manera interna si se encuentra colaboradores calificados y si no requerir a fuentes externas con los métodos de reclutamiento de personal. Con distintas fuentes para que la organización en una serie de procesos en un eterno y captación a través de documentos.

El reclutamiento de los altos políticos, se da el proceso de retroalimentación, de acuerdo a la dinámica electoral. Con una lista de candidatos a fin de postulantes con respectivo votos.

Para Valencia los Paradigmas de la Gestión Pública cuando los ciudadanos tienen claramente identificados sus derechos y por parte del estado hay un encargado el cual tiene que rendir cuentas y competencias que no solo se verá al momento de la contratación sino continuamente cuando este laborando para la entidad del Estado.

El estado se organiza de manera política en tres poderes, poder ejecutivo, poder legislativo, poder judicial.

Así mismo se encuentra descentralizado las municipalidades provinciales y distritales. Por ello los sistemas de administración del Estado tiene niveles de eficiencia y eficacia, que en los procesos de planificación se encuentra el presupuesto, tesorería, contabilidad, Abastecimiento, personal, inversión pública, endeudamiento, racionalización, informática. etc.

Por el cual la función pública es una actividad que puede ser de manera temporal o permanente con un horario establecido en los niveles jerárquicos que establecen el Estado. Cuya finalidad es la obtención de niveles de eficiencia logrando la mejor atención a la ciudadanía y optimizando los recursos públicos.

Por el cual debe cumplir los siguientes principios como el respeto, probidad el que actúa con honradez sin sacar provecho, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad y lealtad al estado de derecho.

Y deberes de la función pública como: neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo. Uso adecuado de los bienes del Estado, responsabilidad, puntualidad en la administración pública.

El cual tiene que estar inmiscuido la ética que es un conjunto de valores que permite adoptar para ello obtener un mayor comportamiento.

Los objetivos del sistema nacional de planeamiento estratégico son sobre una visión compartida de los objetivos y planes estratégicos, articular de manera coherente en la propuestas del plan estratégico, con programas de fortalecimiento de capacidades, cooperación económica y comercial con entidades públicas y también privadas, promoviendo programas con visión de a mediano y largo plazo.

Reclutamiento y selección de personal es de acuerdo a la necesidad de cubrir un puesto de trabajo con los cambios que establecen el mercado, por ello en la primera fase de cubrir un determinado puesto el cual detalla el puesto de trabajo, esta es aprobada. Por lo que se tiene

que tener en cuenta el perfil del candidato que se encuentra laborando en la empresa y fuera.

Fuentes externas de reclutamiento para cubrir con nuevos trabajadores, que al haber más postulantes acrecentar la posibilidad de elegir.

Aumento de nuevas ideas, se incrementa los costos de formación.

Ley orgánica de municipalidades es la norma que nos regula en los gobiernos locales, es cual es dirigida por una ley orgánica. La cual esta ley es un régimen especial, el cual lo establece la constitución. Calderón, Malláp (2002).

La Gestión municipal según Seller (2014), Asencio (2012) está dirigida a acciones y actividades las cuales realizar las municipalidades en tanto a sus objetivos y metas de cada institución el cual deben brindar en su página.

En tanto la gestión municipal desarrolla instrumentos de gestión, como estrategias de gobierno, que sea moderno a la vanguardia del desarrollo, sobretodo eficaz y eficiente con altas expectativas para un fortalecimiento institucional con una adecuada gestión económica local haciendo obras.

Reglamento de organización y funciones (ROF)

Es un instrumento de gestión el cual determina las funciones y competencias. El manual de organización y funciones (MOF)

Es un instrumento el cual comprende los cargos que conforman y responsabilidades

Cuadro de asignación de personal (CAP), es una herramienta de gestión municipal el cual están destinados al personal y cargos con periodos determinados.

El presupuesto analítico de personal (PAP), es en base al presupuesto dirigido hacia el personal, los montos salariales y obligaciones como empleador.

El texto único de procedimientos administrativos (TUPA)

Cabe mencionar que cada entidad debe contar con un TUPA, el cual está en su página web, donde detalla toda información dirigida a la tramitación del procedimiento administrativo.

El plan operativo institucional (POI), se considera la planificación de los proyectos que están en ejecución.

Reglamento interno de control permanente de personal

Son procedimientos que están estructurados de acuerdo a ley que se tienen responsabilidades tanto deberes como responsabilidades, el cual permitirá el desempeño de sus funciones de manera que ésta regulada.

Por ello según Gonzales el desarrollo económico y social son las políticas que intervienen para superar la pobreza y asumir y potenciar fortalezas y debilidades.

Es fundamental el rol que cumple el Estado, para combatir la pobreza y poder distribuir correctamente los recursos del Estado, como los subsidios y asistencias de las políticas públicas el cual cumple un rol de control.

Políticas públicas, Según Cadéas es el gobierno que trata de organizar y administrar intereses del Estado, el cual tiene que alcanzar objetivos, por ello involucra la toma de decisiones es la conclusión de compromisos y decisiones tomadas para el bienestar de la población.

Gestión Municipal Efectiva, el nuevo diario (2008). Menciona que: A paso de la historia de los gobiernos municipales y la atención a los usuarios, por la mala atención y/o información adecuada a hecho que pierda la ciudadanía la desconfianza en estas instituciones y también al momento de elegir a un candidato. La cual la gestión municipal está ligada a la autonomía y descentralización municipal que tienen un proceso de planificación urbana y rural de cada zona para así mejorar cada gobierno que se ajuste a la realidad.

Para así poder desarrollar un procedimiento adecuado sin entrampándose y enfrentarse al poder judicial, que una adecuada gestión facilite la vida de los administrados con un control efectivo y con una política adecuada.

Productividad, según López, Es un proceso por el cual es una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes producidos. Es el resultado de la cantidad obtenida que esta garantiza el aumento.

Competitividad, cuando se tiene la capacidad que el valor que se genere sea favorecido a un grupo de personas que estaba destinada.

En la jornada del trabajador es importante establecer el ingreso y hora de salida, el tiempo de refrigerio, permisos, derechos y obligaciones, de acuerdo a la norma vigente. Métodos de reclutamiento de personal, Se trata de conseguir personas potenciales cuyo fin es recolectar un grupo selectivo, el cual se efectuara el procedimiento de reclutamiento, aquella que evalúa el área de recursos humanos y los superiores de cada organización.

El reclutamiento interno de la organización, el personal de la organización por un mejor beneficio, estatus y una estabilidad favorable.

El reclutamiento externo, el cual existe diferentes medios de reclutar, las personas conocidas a la organización, colegios profesionales, privadas y entidades públicas, así mismo los centros de formación, trabajadores de la competencia, anuncios en la prensa, En tanto Ollerros Proceso de selección de personal, Consiste en la evaluación de necesidades, estudio del puesto, atracción del puesto, preselección, entrevistas, pruebas, entrevista final, candidatos rechazados. Peticion de referencias, examen médico, ofrecimiento de puesto contrato, selección del personal.

Selección.-Es una serie de pasos e instancias en las cuales postulas personas interesadas al puesto de una organización, y que finalmente se puedan ocupar estos cargos.

El cual mediante la selección se evalúa los resultados de acuerdo al currículo y de acuerdo a ello se da algunas observaciones, mediante a ello pasa a entrevista con los directivos y acuerdo al desempeño puede pertenecer a la institución.

Técnicas eficientes de internet para la selección de personal, puesto que es una de las fuentes principales de atracción de nuevos talentos y los cambios indudablemente por la sociedad, donde se encuentra el **capital más tecnología** no es todo para garantizar que todo saldrá bien, entonces tiene que ir de la mano del talento humano competitiva.

Tanto así que se debe atraer a personas que desarrollen un talento específico para una área determinada con la relación de persona y puesto que ocupa. Entonces estamos hablando que se pueda desarrollar a través de las TIC selección mediante internet lo que se denomina **e-recruitment**.

Por el cual una de las ventajas importantes es la reducción de costo y tiempo, cuya rapidez y economía se verá reflejada, no como anuncios de prensa escrita, en ello se cuenta la disponibilidad, publicidad, facilitación del proceso cuando los currículos sean recibidos. Cuyas ventajas serian:

Comodidad: es el cualquier momento del día enviar a las empresas que soliciten empleadores de acuerdo al perfil solicitado.

Mayor información Puede recibir y buscar la empresa mediante el internet
Inconvenientes, la saturación de los postulantes, el cual se tiene mejorar el sistema de filtración, utilidad, confidencialidad de los datos, formato.

Según Gonzales el desempeño laboral es la organización tiene objetivos y planes de manera frecuente como mensuales, semestrales y anuales, estas con objetivos al puesto de trabajo. Con rendimientos individuales y colectivos el cual se puede medir el desempeño laboral la cual se suma el rendimiento de la organización.

Como se debe evaluar el desempeño, es el que dirige y supervisar el personal, una toma de promoción y remuneración.

¿Qué es la gestión de desempeño?

Puesto que las personas son muy importantes ya que depende del logro de sus objetivos, donde las organizaciones se diferencian de otras, por su presupuesto y su tecnología, aparte del capital humano que aporta que está ligado al desarrollo y fidelidad con los empleadores.

Por ello la evaluación del desempeño solo es una fase del proceso. Tiene que ver diferentes factores como la determinación de la formación, desarrollo y promoción, adecuación al puesto, políticas de compensación, descripción del puesto, motivación, comunicación.

Las nuevas tecnologías en la gestión del desempeño

Como la función del soporte, cuya definición es la valoración que realiza el jefe a los subordinados, por ello decimos cual es la importancia de la TIC en la gestión de desempeño.

Ahora aplican un softwares con determinadas aplicaciones para la evaluación creadas para las evaluaciones a fin de utilizarlas para su conveniencia. Puesto son importantes De los RRHH, que poco a poco se va mejorar y reemplazar el papel, como tiempo y dinero, viendo que las comunicaciones se convierten en un nuevo soporte para las organizaciones.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre gestión municipal y reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate 2019?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y los procesos de selección de la Municipalidad de Ate 2019?

¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad de Ate 2019?

Justificación del estudio

Justificación Teórica

Seller (2014) y Asencio (2012) está dirigida a acciones y actividades las cuales realizar las municipalidades en tanto a sus objetivos y metas de cada institución.

Por lo cual la gestión municipal desarrolla instrumentos de gestión, como estrategias de gobierno, que sea moderno a la vanguardia del desarrollo, sobretodo eficaz y eficiente con altas expectativas para un fortalecimiento institucional con una adecuada gestión económica. Y la selección del personal en cuanto al desempeño solo es una fase del proceso. Tiene que ver diferentes factores como la determinación de la formación, desarrollo y promoción, adecuación al puesto, políticas de compensación, descripción del puesto, motivación, comunicación, para un adecuado complemento la institución con el personal de labora en dicha entidad.

Justificación Práctica

La investigación permitirá dar solución a la problemática evidenciada en la institución, de tal manera ampliara los objetivos y metas de la Gestión de la Municipalidad en los procedimientos de selección de personal como realizar un adecuado selección de personal y se ajusten al perfil que requiere la entidad y todos los procesos sean por concurso y transparencia.

Metodológica

El material bibliográfico, revistas, puestas que serán aplicadas en posteriores investigaciones en necesidad de los usuarios sean satisfechos por la atención de la administración pública y brinde mayor información al personal que desempeña en el área que ocupe sea capacitado de manera permanente para un buen desempeño laboral.

Social

La presente investigación permitirá a las municipalidades y la población a saber los procedimientos de una adecuada atención y selección de personal adecuado de acuerdo a ley y procedimientos.

Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre gestión municipal y reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate 2019.

Hipótesis específica

Existe relación entre la gestión y los procesos de selección de la Municipalidad de Ate 2019.

Existe relación entre la gestión y el desempeño laboral en la Municipalidad de Ate2019

Objetivos

General

Determinar la relación entre gestión municipal y el reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate 2019

Específicos

Determinar si existe relación entre la gestión municipal y los procesos de selección de la Municipalidad de Ate 2019

Determinar si existe relación entre la gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad de Ate 2019.

II. Método

La investigación como nos hace referencia Hernández (2016) se realiza un procedimiento sistemático de hechos diseñando un procedimiento para diseñar las dimensiones y analizar los resultados.

2.1 Tipo y diseño de investigación:

La estructura de esta investigación de efectuará de acuerdo al diseño de investigación el método descriptivo en tanto se describe e interpreta de manera ordenada los hechos transcendentales de acuerdo a las variables. Hernández (2016).

2.2. Operacionalización de variables:

Variables

Gestión municipal: según Huisa (2013) las municipalidades lideran el desarrollo integral de las generaciones, por ello se tiene que incorporar cambios en su estructura organizativa a través de planificación y ejecución de actividades enmarcadas dentro de la gestión.

Son propuestas con propósitos a lograr los objetivos propuestos.

Tabla 1

Operacionalización de la Gestión Municipal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
Planeamiento estratégico	Organización	1-4	Escala de Likert	
Desarrollo económico	dirección	5-7	Nunca (1)	
Políticas públicas	Acciones de gobierno	8-9	casi nunca (2)	Malo
Productividad	control	10-11	A veces (3)	Bueno
Y competitividad			Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular

Reclutamiento de personal: Dominic y Robertson (2005); en muchos casos el departamento de Recursos Humanos desempeña un rol importante para el logro de los objetivos de calidad que elige y capta a los mejores candidatos esto se verá en el producto final y en la eficacia del proceso de selección con la necesidad de satisfacer a los clientes, por ello es adecuado identificar las necesidades y expectativas, la calidad, la capacidad de los procesos operativos, esto motive a los empleados mejorar la calidad. Por ello es bueno entender que todas las personas no somos iguales.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
Actos conducentes	Entrevista	1-3	Escala de Likert	
Método de reclutamiento	Selección de personal	4- 8	Nunca (1)	
Proceso de selección	Entrevista	9-11	casi nunca (2)	Malo
Desempeño Laboral	Actitud cooperativa	12-14	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno Regular

2.3. Población, muestra y muestreo

Para Hernández (2010) nos menciona que la población es un conjunto de personas que se encuentran determinadas de todo el conjunto.

Población

La población determinante está compuesta por 50 trabajadores de la Municipalidad de Ate.

Muestra

La muestra está compuesta por 50 trabajadores Personal de la Municipalidad de Ate.

No probabilístico: intencional, puesto que se requirió a trabajadores de la Municipalidad de Ate, de las Gerencias Municipales, Gerencia de Planificación estratégica, Gerencia Recursos Humanos, Gerencia de Tecnologías de la información, Gerencia de Desarrollo económico, Gerencia de Fiscalización y control.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recolección y análisis de datos que se emplearan en esta investigación son:

- **Guía de preguntas de encuestas:** este instrumento se verá compuesta por preguntas abiertas y cerradas hechas por el investigador, por lo cual se pueda guiar en la elaboración de preguntas al entrevistado y recolección de datos.

Instrumentos: cuestionario de estilo de gestión pública.

Tabla 3

Validación de instrumento por juicio de expertos

Nombre y Apellidos	Dictamen
Luis Nuñez Lira	Aplicable
Chavez Leandro Abad	Aplicable
Jimenez Brigán Andy	Aplicable

La confiabilidad de los instrumentos de medición fue aplicada estadísticamente Alfa de Cronbach, con ayuda del programa SPSS, el cual mide la fiabilidad de cada variable.

Variable	Alfa de Cronbach	N ° de elementos
Gestión Municipal	,721	11
Reclutamiento de Personal	,718	14

Fuente: Datos procesados SPSS

2.5. Procedimientos

La problemática basada en los trabajadores de la Municipalidad de Ate, que al momento de elegir un personal no es el adecuado para ello se tiene que seguir y cumplir ciertos requisitos que proporciona recursos humanos y hacer la elección de acuerdo a lo requerido al perfil, y no por amistad o tal vez actos de corrupción.

Para ello se encuesta a los trabajadores de la Municipalidad de Ate.

2.6. Método de análisis de datos

- 1.-Inductivo.- se empleara para poder aplicar a las premisas mayores a menores para poder identificar las subcategorías de la presente investigación
- 2.-Descriptivo.- la cual se tiene que describir, analizar cada unidad de estudio, mediante análisis de datos los cuales nos llevara a un resultado de la presente investigación
- 3.- Sociológico.- la cual servirá para la sociedad y entidades públicas para poder determinar y guiarse la planificación y selección de personal de acuerdo a ley.

2.7 Aspectos éticos

En el proceso de la investigación de esta tesis, los intereses de la población esta superior a los intereses de los trabajadores de las entidades públicas para ello se verá directamente o indirectamente, la responsabilidad de una institución pública, las cuales veremos normas internacionales de citación respetando así los derechos de autor.

III. Resultados

Los resultados estadísticos en relación a la variable gestión pública el 82, 0% hicieron referencia el nivel es poco deficiente, que es eficiente el 18, 0 % en referencia a la dimensión de planeamiento estratégico el 32, 0% hicieron referencia el nivel es deficiente, y que es poco eficiente el 68.0 %, de acuerdo a la dimensión de desarrollo económico el 20, 0% es eficiente, deficiente el 10.0% poco eficiente el 70.0%,; de la dimensión de políticas públicas el 50% está de acuerdo con establecer políticas públicas e incentivos , el 34.0% no está de acuerdo y el 16.0% que se debería de considerar, en referencia la dimensión productividad y competitividad el 22.0% considera eficiente, el 76.0% considera deficiente, el 2.0% poco eficiente.

Los resultados de la variable reclutamiento de personal, el 12.0% hicieron que el nivel es eficiente, el 88.0% es poco eficiente, en referencia a la dimensión actos conducentes sobre el reglamento de la Municipalidad de Ate el 18.0% es eficiente, el 42.0% es deficiente, el 40.0% poco deficiente; en referencia a la dimensión métodos de reclutamiento hicieron referencia el 10.0% es eficiente, el 8.0 % es deficiente, el 82.0% es regular; en referencia a la dimensión de procesos de selección considera el 92.0% que existe favoritismo al momento de la postulación y que debe ser un proceso más riguroso, el 2.0% no evidencia favoritismo, el 6.0 % considera que a veces evidencia favoritismo y el proceso riguroso ; en referencia a la dimensión de desempeño laboral el 26.0% considera eficiente, el 8.0 % considera poco eficiente, el 66.0% considera deficiente.

Los resultados inferenciales reflejados en la tabla 1, cuyo análisis del chi cuadrado significación bilateral, bondad de ajuste (significatividad), pseudo R Nagelkerke e influencia x 100% dieron como hallazgo que las variables son independientes han sido explicadas (influencia) por la gestión municipal.

La presente investigación se desarrolló de acuerdo al orden de objetivos de acuerdo a la investigación es de lo general a lo específico como veremos:

	variables correlacionadas	rho spearman	sig bilateral	muestra
HG	Gestión municipal*reclutamiento de Personal	-,151	,295	50
HE1	gestión municipal*actos Conducentes	-,052	,719	50
HE2	gestión municipal*métodos de Reclutamiento	-,104	,473	50
HE3	gestión municipal*procesos de selección	-,062	,669	50
HE4	gestión municipal*desempeño Laboral	-,014	,925	50

IV. Discusión

La hipótesis general y las específicas nos indican que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables en mención, donde los resultados nos demuestran que ambas variables son independientes. Según ello las percepciones de los encuestados nos indican que existe un nivel poco eficiente, teniendo en cuenta que la gestión municipal es un poder que emana del estado para la población según Yardin, Demonte (2005) Díaz, Didonet (2008) Baltazar y Casalis (2010) la responsabilidad social depende de la ética de la coherencia. Las organizaciones deben gestionar y desarrollar múltiples actividades en diferentes ámbitos y dimensiones, por ello se puede observar que existen políticas y prácticas laborales, relación a la variable gestión pública el 82, 0% hicieron referencia el nivel es poco deficiente, que es eficiente el 18, 0 % en referencia a la dimensión de planeamiento estratégico el 32, 0% hicieron referencia el nivel es deficiente, y que es poco eficiente el 68.0 %, de acuerdo a la dimensión de desarrollo económico el 20, 0% es eficiente, deficiente el 10.0% poco eficiente el 70.0%,; de la dimensión de políticas públicas el 50% está de acuerdo con establecer políticas públicas e incentivos , el 34.0% no está de acuerdo y el 16.0% que se debería de considerar, en referencia la dimensión productividad y competitividad el 22.0% considera eficiente, el 76.0% considera deficiente, el 2.0% poco eficiente.

En mención al reclutamiento de personal según Flores (2016), Martínez.(2012). El objetivo principal es atraer nuevos potenciales en forma cualitativa y cuantitativa con una selección de personal, buscando los conocimientos obtenidos en una persona como las tendencias a valorar, mediante pruebas técnicas, medicas, físicas, información. Mediante el reclutamiento es fase muy importante, por ello el objetivo primordial es captar el mayor número de candidatos que pretenden cubrir el puesto para poder desempeñar en el área del trabajo y realizar las tareas encomendadas, por ello el ser humano es un factor fundamental que mediante ello se manifiesta la calidad del servicio. reclutamiento de personal, el 12.0% hicieron que el nivel es eficiente, el 88.0% es poco eficiente, en referencia a la dimensión actos conducentes sobre el reglamento de la Municipalidad de Ate el 18.0% es eficiente, el 42.0% es deficiente, el 40.0% poco deficiente; en referencia a la dimensión métodos de reclutamiento hicieron referencia el 10.0% es eficiente, el 8.0 % es deficiente, el 82.0% es regular; en referencia a la dimensión de procesos de selección considera el 92.0% que existe favoritismo al momento de la postulación y que debe ser un proceso más riguroso, el 2.0% no evidencia

favoritismo, el 6.0 % considera que a veces evidencia favoritismo y el proceso riguroso ; Por ello es muy importante el cómo se puede mejorar la propuestas para realizar el reclutamiento mediante criterios, con un campo descriptivo, con el fin de aumentar el talento humano, las cuales se deben ajustar a los paradigmas, puesto que el ser humano no es una cosa por el contrario debe valorizar el estudio de aspectos cognitivos del hombre enmarcándonos en la exteriorización de la sapiencias y el talento humano.

Por ello concordamos con Casalis (2010), Díaz, Didonet (2008); Yardin, Demonte (2005). Baltazar y que dicha responsabilidad social es una ética de la coherencia. Las organizaciones deben gestionar y desarrollar múltiples actividades en diferentes ámbitos y dimensiones, por ello se puede observar que existen políticas y prácticas laborales, que el clima interno impacta sobre todos sus trabajadores y que influyen en su nivel de satisfacción como seres humanos.

Para poder transformar una institución debe generar un clima apropiado y una organización motivadora para una adecuada organización y así satisfacer necesidades sociales teniendo una visión a corto y largo plazo en cual tienen como objetivo la mejora de toma de decisiones entre las cuales la eficiencia y la prestación que se brinda como los servicios públicos.

En referencia a la dimensión de desempeño laboral el 26.0% considera eficiente, el 8.0 % considera poco eficiente, el 66.0% considera deficiente los trabajadores de la misma institución.

Puesto para realizar un mejor reclutamiento de personal mediante la captación y atracción de nuevos talentos, con ayuda de la tecnología que va modificándose según el valor de las necesidades, el cual recae directamente en recursos humanos a fin de optimizar las funciones de cada talento humano con ello se da la admisión de personas, aplicación de personas, en base a la orientación y desempeño, compensación de personas, considerando la remuneración y beneficios sociales, desarrollo de personas, interviene el entrenamiento, mantenimiento de personas, las condiciones necesarias se interpreta como la calidad de vida de las personas, evaluación de personas los datos de información del personal.

Para ello los fines del reclutamiento son necesidades presentes y futuras. Con la que se beneficia al obtener un trabajador en base a la evaluación curricular, evaluación de candidatos, entrevistas, exámenes psicológicos y de salud, valoración elección de candidatos.

El cual se comienza con la etapa inicial según Flores (2016), Martínez (2012); Contreras y Sánchez (2008). De un contrato de trabajo en el cual los individuos integrantes a una corporación con el objetivo principal de atraer nuevos potenciales a la organización en forma cualitativa y cuantitativa con una selección de personal por lo que son pasos a seguir, esto empieza desde una persona solicita un empleo y ello mediante el tiempo ha cambiado muy rápidamente, buscando los conocimientos obtenidos en una persona como las tendencias a valorar, mediante pruebas técnicas, medicas, físicas, información.

Por ello el reclutamiento es fase muy importante, el objetivo primordial es captar el mayor número de candidatos que pretenden cubrir el puesto para poder desempeñar en el área del trabajo y realizar las tareas encomendadas, por ello el ser humano es un factor fundamental que mediante ello se manifiesta la calidad del servicio. Por otro lado Como se puede mejorar la propuestas del reclutamiento mediante criterios, con un campo descriptivo, con el fin de aumentar el talento humano, las cuales se deben ajustar a los paradigmas, puesto que el ser humano no es una cosa por el contrario debe valorizar el estudio de aspectos cognitivos del hombre enmarcándonos en la exteriorización de la sapiencias y el talento humano.

V. Conclusiones

Primero.- Se determina que son variables independientes la gestión Municipal y el reclutamiento de personal en la Municipalidad de ATE-2019.

Segundo.- La hipótesis general y las específicas nos indican que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables en mención, donde los resultados nos demuestran que ambas variables son independientes, la gestión municipal y el reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate.

Tercero.- La hipótesis general y las específicas nos indican que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables en mención, donde los resultados nos demuestran que ambas variables son independientes, la gestión municipal y el reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate se acepta la hipótesis de que existe una relación con los objetivos propuestos del planeamiento estratégico con los métodos de reclutamiento que aplica la Municipalidad de Ate al desarrollo de políticas Públicas mejor cumplimiento de los deberes de los funcionarios de los empleados de la Municipalidad para proponer los objetivos la gestión municipal y el reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate 2019.

Cuarto.- La hipótesis general y las específicas nos indican que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables en mención, donde los resultados nos demuestran que ambas variables son independientes, la gestión municipal y el reclutamiento de personal existe una relación de utilización de la tecnología y productividad mayor es el desempeño laboral en la Gestión Municipal y el reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate.

VI. Recomendaciones

Primero.- se recomienda al Alcalde, invertir mayor presupuesto en tecnología para procurar mayor atención a los ciudadanos y rapidez en tema de atención por parte de los funcionarios públicos, los trámites se puedan realizar por línea mediante una maquina sin necesidad de acercarse a la Municipalidad.

Segundo.-se recomienda al Alcalde y sus trabajadores, realizar constantes capacitaciones especializadas por área de trabajo y mayor transparencia en los procesos de selección de personal, también como la respectiva selección interna como externa para mayor captación de personal capacitado para un buen desempeño laboral y se realice una buena calidad de atención.

Tercero.- se recomienda al Alcalde de la Municipalidad a impulsar y dirigir con su reglamento del trabajador nuevos retos, desafíos.

Cuarto.- se sugiere al Alcalde de la Municipalidad aplicar políticas públicas de acuerdo al gobierno con estrategias que establezcan y den cumplimiento con los objetivos propuestos y las metas de corto y largo plazo.

REFERENCIAS

- Bolognesi B y Monseff P. (2014). Political Recruitment in Brazil Women, Blacks and Political Parties in the 2014 Federal Elections. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. ISSN: 0185-1918
URL:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42144001007>
- Bretones, F y Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento y selección de personal y acogida. En M. A Mañas y A. Delgado, Recursos Humanos. Madrid: Pirámide
URL:<file:///C:/Users/Mayra/Downloads/ReclutamientoyseleccionyacogidaAUTOR.pdf>.
- Cabezuela L, F. (2015). Use of Digital Tools for Transparent Management in Spanish City Councils. ISSN 1012-1587. *Revista Opción*
URL:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31045569010>
- Cadénas A, E ¿Qué es una política pública?. *Revista Jurídica*. URL:
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/\\$FILE/QU%20ES%20UNA%20POL%20TICA%20P%20ABLICA.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/$FILE/QU%20ES%20UNA%20POL%20TICA%20P%20ABLICA.pdf)
- Carrasco S, J (2017). Gestión municipal y su relación con los procesos administrativos de la licencia de construcción en la Municipalidad distrital de morales. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12835/carrasco_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casalis, A. (2010). Análisis del programa oficinas de empleo municipal. Una mirada sobre la contribución a la inserción laboral y a la gestión local de las políticas de empleo en Argentina. *Revista Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*. ISSN: 1666-4124.URL:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337530225003>
- Castillo P; González, A y Puga, I. (2011) Management and efficiency in education: comparative evidences between municipal and private subsidized establishments. *Revista Estudios Pedagógicos*. ISSN: 0716-050X. URL:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173519395010>

- Castro V, C (2017). Los derechos culturales y su gestión en Honduras. *Revista Estudios Constitucionales*. ISSN: 0718-0195. URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82052274007>
- Chávez N, O. (2017). Gestión municipal y transparencia en los usuarios de la Municipalidad distrital de San Miguel. 2016. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5592/Chavez_NO.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Contreras G y Sanchez A. (2008). Study on the process of recruitment and selection of personnel in the commune of Puerto Montt, regios Lagos-Chile. *Revista Gaceta Laboral*. ISSN: 1315-8597 URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33614205>.
- Cordero T, G (2018). El gobierno municipal ¿promotor del desarrollo local? El caso del municipio. *Revista de alimentación Contemporánea y Desarrollo regional*. ISSN: 2395-9169 URL: <http://www.scielo.org.mx/pdf/esracdr/v28n52/0188-4557-esracdr-28-52-00006.pdf>.
- Darmohraj A. (2007). Capacidades institucionales para la gestión municipal del crecimiento económico. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*. ISSN: 1315-2378 URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357533693003>
- Díaz L, J. (2014). Plan básico de reclutamiento para una época de crisis. *Revista*
- Díaz V, G y Didonet Simone R. (2008). Eco-efficiency in the urban waste management at Catalunya. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*. E-ISSN: 1983-4659. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273420278002>
- Farfán C, T. (2014). Reclutando profesionales con deseos de empleo. *Revista Reencuentro*. ISSN: 0188-168X URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34031038004>
- Flores D, J. (2016). Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la dirección de teleinformática de la gobernación del estado de Mérida. *Revista Sapienza Organizacional*. ISSN: 2443-4256 URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553057362005>.

- García C y Gatica B. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *Revista Ride*.
E-ISSN: 2007-7467 . URL:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498153966004>.
- García C, Gatica B, Cruz S. (2016). Recruitment and social networks. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. ISSN 2007 – 7467. URL:<file:///C:/Users/Mayra/Downloads/Dialnet-ProcesosDeReclutamientoYLasRedesSociales-5523889.pdf>
- Ghiglione, C. (2011). El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión municipal. *Revista Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*. ISSN: 1666-4124 URL:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337530220005>
- Gómez G, R (2017). La potestad normativa sancionadora municipal. Análisis de la operatividad del principio de legalidad. *Revista Ius Et Praxis*. ISSN: 0717-2877
URL:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19754349015>
- Gómez M, C (2017) Los planes de desarrollo municipal en México y la participación ciudadana un análisis del marco jurídico. *Revista Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. ISSN: 0041-8633. URL:
<http://www.redalyc.org/pdf/427/42753815003.pdf>.
- González V, D. (2003). Gestión Municipal para la separación de la pobreza: estrategias e instrumentos de intervención en el ámbito del empleo, a partir de la experiencia chilena. Recuperado de:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5762/1/S0212997_es.pdf
- González G, Carro, P. Universidad Nacional de Mar Del Plata, Argentina.
URL:http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- González S, R. (2005). Nuevas tecnologías aplicadas a la gestión de RRHH. Las TIC como herramienta de mejora permanente del capital humano. ISBN:84-934547-5-3.
- Gorbán P. (2008). Límites y posibilidades de la gestión municipal para buscar el desarrollo local. La participación ciudadana como elemento clave. El caso de la ciudad de Rosario. *Revista Documentos y Aportes en Administración*. ISSN: 1666-4124 URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337530215005>
- Gutierrez M, M. (2012). Albaceteplural: Gender perspective and participation management in a municipal urban planning. *Revista Arquitectura y Urbanismo* ISSN: 0258-591X. URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376834405002>

- Guzman A, O. (2017). Investigación sobre reclutamiento, selección y contratación de personal a los empleadores de la ciudad de Monterrey, N.L y su área Metropolitana. *Revista Daena*. ISSN 1870-557X URL: [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A23.12\(3\)375-386.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A23.12(3)375-386.pdf).
- Hernández G, F (2015). Los principios de generalidad e igualdad en la normativa tributaria municipal y su infracción por las ordenanzas fiscales. *Revista Boliviana de Derecho*. ISSN: 2070-8157 URL:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427539915015>.
- Hernández S, R. (2016). Metodología de la investigación. Ediciones Mc Graw Hill Eduaction.
- Huisa, T.(2013).*Planificación y organización: Fondo* Editorial de la universidad Alas Peruanas.
- Ibañez B, M.(2015). Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. Ediciones Nobel, S.A.
- Lemma, M. (2017). Urban management and urban planning in Córdoba. *Revista Brasileira de Gestão Urbana*. ISSN: 2175-3369. URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193153097007>
- Lopez F, C. (2002). Procedimientos y técnicas de selección y orientación. *Revista TEA Ediciones*, S.A. I.S.B.N: 84-7174-736-7.URL: <https://books.google.com.pe/books?id=xP4-ZuF0OCUC&pg=PA131&dq=metodos+de+reclutamiento+de+personal&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjI7NCYn6TjAhXRo1kKHTxJBHAQ6AEIKDAA#v=onepage&q=metodos%20de%20reclutamiento%20de%20personal&f=false>
- Lozano R, E (2016). Gestión de la ética en la administración tributaria Colombia. E-ISSN: 1909-7794 URL: *Revista de Derecho Privado*. URL:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360046467004>.
- Machado H y Miranda T. (2007), Management of local development in the municipalities: the municipal initiative as experience of change in Matanzas province. *Revista Pastos y Forrajes*. ISSN: 0864-0394. URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=269120998004>
- Manco C, C (2018). Reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral en el departamento de patología clínica y anatomía. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

URL:http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez S, A. (2012). Recruitment of personnel in the national intelligence center.

Revista Papeles del Psicólogo. ISSN: 0214-7823 URL:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77824828007>

Martinez, C, L. (2004). La representación social de la participación ciudadana y su vinculación con la educación comunitaria y la gestión municipal para el bienestar.

Moreno P, A. (2015). Nuevos métodos de reclutamiento de personal. Universidad Pontificia ICAI ICADE, Madrid, España.

URL:<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/5815/retrieve>

Olleros I. (2005). 3ra ed. El proceso de captación y selección de personal. Recuperado

de:https://books.google.com.pe/books?id=H2_6eMV7egMC&printsec=frontcover&dq=PROCESOS+DE+SELECCION+LIBROS&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwis2cqwpKTjAhXPq1kKHUbnDPYQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false

Pérez L y Plata D. (2013). Municipal debt within a situation of economic crisis: Key factors and management methods. *Revista de Contabilidad*. ISSN: 1138-4891.

URL:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359733645001>

Pozos C. (2014). Human Kinetics and Municipal Management. *Revista: Estudios Pedagógicos*. ISSN: 0716-050X. URL:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173531772022>

Restrepo L y Ladino T. (2008). Model of Recruitment and Selection of Human Talent by Competencies to levels managers in the Organization. *Revista Scientia Et Technica*

ISSN: 0122-1701. Disponible en:
URL:<http://www.redalyc.org/pdf/849/84920503051.pdf>.

Rivera B, D (2016). Gestión colectiva y conjunta de aguas: perspectiva jurídica de una deuda subterránea. *Revista de Derecho Valparaiso*. ISSN: 0716-1883

URL:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173646921010>.

Tapullima S, I. (2019). Gestión pública por resultados y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 270 de Chiripa, Lamas, 2018. Universidad

Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33262/Tapullima_SLN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Torres C, I. (2016). La gestión de la compensación en el estado peruano: Análisis de las compensaciones de los directivos de las áreas de apoyo de diez organismos públicos. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14247/Torres_Chavarria_Gesti%C3%B3n_compensaci%C3%B3n_estado1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdez M, V (2013) Marco institucional para la gestión ambiental en el Perú. *Revista Derecho PUCP*. ISSN: 0251-3420. URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656139004>.
- Valencia A, W(5ta ed).(2015). Manual de Gestión Pública. Ediciones Arte &Pluma. Lima. Perú.
- Vásquez O. (2011). Gestión de los residuos sólidos municipales en la ciudad del gran Santiago de Chile: desafíos y oportunidades. *Revista Internacional de Contaminación Ambiental*. ISSN: 0188-4999 URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37020721007>
- Velásquez B, Veintimilla, J. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el Área comercial de instituciones financieras. Edición Cotopaxi, Ecuador. URL:[file:///C:/Users/Mayra/Downloads/217-Texto%20del%20artículo-435-1-10-20170913%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Mayra/Downloads/217-Texto%20del%20artículo-435-1-10-20170913%20(1).pdf)
- Yardin A y Demonte N. (2005). Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal. *Revista Documentos y Aportes*. ISSN: 1666-4124 URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337530211004>
- Zamora M, J (2017). La administración Romana ante la gestión de residuos y tutela del hábitat. *Revista digital de Derecho Administrativo*. ISSN: 2145-2946 URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503857532006>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión Municipal y Reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate 2019

Autor: Alarcón Pérez, Myrea Noemy.

	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre Gestión municipal y reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1.-¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y los procesos de selección de la Municipalidad de Ate 2019?</p> <p>2 ¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad de los Ate 2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar relación entre Gestión Municipal y el reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate 2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.-Determinar si existe relación entre la gestión Municipal y los procesos de selección de la Municipalidad de Ate 2019?</p> <p>2 Determinar si existe relación entre la gestión Municipal y desempeño laboral en la Municipalidad de los Ate 2019?</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre Gestión municipal y el reclutamiento de personal en la Municipalidad de Ate 2019</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1.-Existe relación entre la gestión municipal y los procesos de selección de Municipalidad de Ate 2019?</p> <p>2.-Existe relación entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad de los Ate 2019?</p>	Variable 1 (Independiente) Gestión municipal	
			Dimensiones	Indicadores
			-Planeamiento estratégico.	-Organización.
			-Desarrollo económico.	--Dirección y control.
			-Políticas públicas.	-Acciones de gobierno
			-Productividad y competitividad.	
			Variable 2 (Dependiente): Reclutamiento de personal	
Dimensiones	Indicadores			
-Procesos de selección.	Entrevista			
-Desempeño laboral	Actitud cooperativa			

			-Métodos de reclutamiento.	Selección de personal
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar
Tipo: Alcance descriptivo Diseño: correlacional Método: Deductivo- Inductivo	Población: Personal de la Municipalidad de Comas y población. Tipo de muestreo: Probabilístico Tamaño de muestra: Personal de la Municipalidad de Ate y población	Variable 1: Gestión municipal Técnicas: encuesta Instrumentos: Cuestionario de estilos de Gestión pública Autor: Myrea Noemy Alarcón Pérez Año: 2019 Monitoreo: Distrito de Ate Ámbito de Aplicación: Distrito de Ate Forma de Administración: individual, dirigida a 50 servidores de la Municipalidad de Ate.		DESCRIPTIVA:

		<p>Variable 2: Reclutamiento de personal</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de estilos de Gestión pública</p> <p>Autor: Myrea Noemy Alarcón Pérez</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: Distrito de Ate</p> <p>Ámbito de Aplicación: Distrito de Ate</p> <p>Forma de Administración: individual, dirigida a 50 servidores de la Municipalidad de Ate.</p>	
--	--	--	--

GESTIÓN MUNICIPAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,721	11

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,718	14

GESTIÓN MUNICIPAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	9	18,0	18,0	18,0
	Regular	41	82,0	82,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	16	32,0	32,0	32,0
	Regular	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

DESARROLLO ECONÓMICO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	10	20,0	20,0	20,0
	Malo	5	10,0	10,0	30,0
	Regular	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

POLITICAS PÚBLICAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	25	50,0	50,0	50,0
	Malo	17	34,0	34,0	84,0
	Regular	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	11	22,0	22,0	22,0
	Malo	38	76,0	76,0	98,0
	Regular	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	6	12,0	12,0	12,0
	Regular	44	88,0	88,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

ACTOS CONDUCENTES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	9	18,0	18,0	18,0
	Malo	21	42,0	42,0	60,0
	Regular	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	5	10,0	10,0	10,0

	Malo	4	8,0	8,0	18,0
	Regular	41	82,0	82,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

PROCESOS DE SELECCIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	46	92,0	92,0	92,0
	Malo	1	2,0	2,0	94,0
	Regular	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

DESEMPEÑO LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	13	26,0	26,0	26,0
	Malo	4	8,0	8,0	34,0
	Regular	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Correlaciones

			GESTIÓN MUNICIPAL	RECLUTAMIENTO O DE PERSONAL
Rho de Spearman	GESTIÓN MUNICIPAL	Coefficiente de correlación	1,000	-,151
		Sig. (bilateral)	.	,295
		N	50	50
	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	-,151	1,000
		Sig. (bilateral)	,295	.
		N	50	50

Correlaciones

		GESTION MUNICIPAL	ACTOS CONDUCENTES
--	--	-------------------	-------------------

Rho de Spearman	GESTIÓN MUNICIPAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,052
		Sig. (bilateral)	.	,719
		N	50	50
	ACTOS CONDUCENTES	Coeficiente de correlación	-,052	1,000
		Sig. (bilateral)	,719	.
		N	50	50

Correlaciones

		GESTIÓN MUNICIPAL		MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO
Rho de Spearman	GESTIÓN MUNICIPAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,104
		Sig. (bilateral)	.	,473
		N	50	50
	MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO	Coeficiente de correlación	-,104	1,000
		Sig. (bilateral)	,473	.
		N	50	50

Correlaciones

		GESTIÓN MUNICIPAL		PROCESOS DE SELECCIÓN
Rho de Spearman	GESTIÓN MUNICIPAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,062
		Sig. (bilateral)	.	,669
		N	50	50
	PROCESOS DE SELECCIÓN	Coeficiente de correlación	-,062	1,000
		Sig. (bilateral)	,669	.
		N	50	50

Correlaciones

		GESTIÓN MUNICIPAL		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN MUNICIPAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,014
		Sig. (bilateral)	.	,925
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	-,014	1,000
		Sig. (bilateral)	,925	.
		N	50	50